

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Manusia merupakan sumber daya yang paling utama dan menentukan arah serta perubahan organisasi. Tanpa manusia sebagai penggerak, organisasi menjadi kumpulan sumber daya yang tidak berguna. Sumber daya manusia yang baik adalah sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik dalam dirinya. Karena kinerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Tidak hanya sumber daya manusia, kinerja juga memegang peranan penting dalam suatu organisasi perusahaan, sehingga diperlukan suatu upaya untuk mengolahnya secara profesional guna mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan keinginan dan kemampuan organisasi perusahaan.

Pegawai pemerintah berdasarkan Peraturan Pemerintahan Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) dituntut untuk bersikap profesional, disiplin, memiliki kinerja yang baik, dan memberikan pelayanan yang sebesar-besarnya kepada masyarakat. Prestasi kerja atau yang disebut juga dengan kinerja aktual adalah ungkapan yang menggambarkan seberapa baik kinerja seseorang dalam bekerja sesuai dengan tugas yang dilimpahkan kepadanya. Mengingat kinerja setiap pegawai bersifat unik, maka pencapaiannya pun berbeda-beda. Agar tujuan organisasi dapat tercapai, maka potensi SDM harus dimanfaatkan seefisien dan sespesifik mungkin. Menurut Mangkunegara (2021:67) Kinerja merupakan hasil kerja pegawai yang diukur dari kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya.

Perusahaan sangat memerlukan kinerja yang tinggi dari para pegawainya karena kinerja pegawai ini akan berpengaruh terhadap perusahaan. Ketika kinerja pegawai yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi pencapaian perusahaan. Sehingga tujuan perusahaan dapat dikatakan telah sesuai dengan yang diharapkan begitupun sebaliknya apabila kinerja perusahaan tidak mengalami peningkatan maka perlu adanya hal hal yang perlu diperhatikan.

Disiplin dalam bekerja sering diartikan sebagai kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku di tempat kerja, dan hal ini merupakan salah satu faktor yang berperan dalam menentukan kinerja pegawai. Disiplin yang tinggi umumnya sejalan dengan produktivitas kerja yang meningkat. Menurut (Hakim et al., 2022:5) Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesediaan dan kesanggupan pegawai untuk menaati segala peraturan yang berlaku dan melaksanakan tugas secara konsisten sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Disiplin yang tinggi akan menciptakan iklim kerja yang tertib, meningkatkan efisiensi, serta memperkuat akuntabilitas kinerja organisasi publik.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis merupakan instansi pemerintahan sebagai lembaga pemerintah daerah memiliki peran strategis dalam membina dan mengelola sumber daya manusia aparatur di lingkungan pemerintahan. BKPSDM berfokus pada peningkatan kualitas pelayanan publik melalui pengelolaan kepegawaian yang profesional dan akuntabel. Oleh karena itu, aspek kinerja pegawai di instansi ini sangat penting untuk dikaji, mengingat keberhasilan pelaksanaan tugas pemerintahan sangat ditentukan

oleh efektivitas dan efisiensi aparatur yang dimiliki. Kinerja perusahaan BKPSDM Kabupaten Ciamis membantu bupati dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia, seperti mengadakan pelatihan PNS dan pembinaan kepegawaian daerah. Berdasarkan undang undang no 20 tahun 2023 pegawai pemerintahan terbagi menjadi dua kategori diantara nya Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). PNS yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh pejabat pembinaan kepegawaian dan PPPK yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu.

**Tabel 1.1  
Data Penilaian Kinerja Rata-rata pada BKPSDM Kabupaten Ciamis  
Tahun 2024**

No	Unsur-unsur	Target	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Rata-rata	Kriteria
1	Tanggung Jawab	89%	72%	69%	70%	68%	67%	64%	67%	Kurang
2	Kerja sama	88%	79%	73%	74%	65%	69%	68%	71%	Cukup
3	Kualitas	84%	79%	71%	81%	72%	73%	70%	72%	Cukup
4	Kesetiaan	85%	75%	77%	73%	71%	79%	80%	76%	Cukup
5	Ketepatan waktu	88%	72%	68%	73%	69%	70%	65%	69%	Kurang

Berdasarkan tabel 1.1 data penilaian kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Ciamis Tahun 2024, mencakup lima unsur utama, yaitu tanggung jawab, kerja sama, kualitas, ketelitian, dan kecepatan waktu. Nilai rata-rata pada unsur tanggung jawab mencapai 67% dengan kategori “Kurang”, sedangkan unsur kerja sama memperoleh rata-rata 71% dengan kategori “Cukup”. Pada unsur kualitas, rata-rata penilaian sebesar 72% yang juga masuk kategori “Cukup”. Unsur ketelitian memiliki nilai rata-rata 74% (kategori “Cukup”), dan unsur kecepatan waktu sebesar 69% dengan

kategori “Kurang”. Data ini menunjukkan adanya variasi kinerja pada setiap unsur, di mana aspek kerja sama, kualitas, dan ketelitian relatif lebih baik dibandingkan tanggung jawab dan kecepatan waktu. Hasil penilaian ini mengindikasikan bahwa masih terdapat kesenjangan kinerja pegawai pada beberapa indikator, khususnya pada unsur tanggung jawab dan kecepatan waktu yang berada di bawah target kinerja 89%. Menurut Sedarmayanti (2022:85). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya, guna mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral maupun etika. Rendahnya capaian pada aspek tanggung jawab dan kecepatan waktu dapat menghambat efektivitas pelayanan publik, karena kedua unsur tersebut berperan penting dalam memastikan ketepatan dan ketepatan waktu penyelesaian tugas.

Fenomena tersebut dapat dibuktikan dengan hasil prasurvei yang peneliti lakukan pada 20 orang responden dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Hasil Pra Survei Kinerja Pegawai pada BKPSDM Kabupaten Ciamis**

<b>No</b>	<b>Kinerja pegawai</b>	<b>Ya</b>		<b>Tidak</b>	
		<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
1	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan	7	35	13	65
2	Bekerja sama dengan tim	8	40	12	60
3	Tidak membuang buang waktu dalam menyelesaikan tugas	9	45	11	55
Rata rata		40%		60%	
Responden = 20 orang					

Sumber : Data primer diolah peneliti 2025

Berdasarkan table 1.2 dari 20 orang responden diperoleh rata rata persentase yang menjawab “YA” sebanyak 40% dan yang menjawab “Tidak” sebanyak 60%.

Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih tergolong rendah. Kondisi ini memperlihatkan bahwa pegawai belum sepenuhnya mampu memenuhi standar kinerja yang diharapkan organisasi baik dari segi kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Menurut Mangkunegara (2022:19) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja. Hal ini juga menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai masih tergolong rendah dengan responde beum sepenuhnya menjalankan perilaku kerja secara optimal.

**Tabel 1.3**  
**Rekapitulasi Absensi pada BKPSDM di Kabupaten Ciamis Tahun 2024**

Bulan	Izin	Sakit	Alpa	Jumlah Absensi Ketidakhadiran	Persentase Absensi Ketidakhadiran (%)	Jumlah Pegawai
Januari	4	3	5	11	22 %	50
Februari	2	3	7	12	24 %	50
Maret	6	2	9	17	34 %	50
April	8	4	6	18	36 %	50
Mei	8	4	10	22	44 %	50
Juni	8	3	12	23	46 %	50

Sumber : data primer diolah 2025

Berdasarkan pada table 1.3 tingkat ketidakhadiran pegawai BKPSDM Kabupaten Ciamis pada tahun 2024 menunjukkan tren peningkatan dari bulan Januari hingga Juni. Pada Januari tercatat 11 kali ketidakhadiran dengan persentase 22%, kemudian naik menjadi 12 kali atau 24% pada Februari. Selanjutnya, pada bulan Maret jumlah ketidakhadiran meningkat signifikan menjadi 17 kali (34%) dan April sebesar 18 kali (36%). Puncak ketidakhadiran terjadi pada bulan Mei (22 kali atau 44%) dan Juni (23 kali atau 46%). Data tersebut menggambarkan adanya pola

kenaikan absensi ketidakhadiran setiap bulan yang berpotensi memengaruhi produktivitas organisasi.

Tingginya angka ketidakhadiran, khususnya pada kategori alpa (tanpa keterangan), mengindikasikan adanya permasalahan dalam disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja sangat berperan penting dalam pencapaian kinerja organisasi, sebagaimana dikemukakan oleh (Mangkunegara (2021:213), bahwa “Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang menaati semua peraturan yang berlaku, serta norma-norma sosial yang berlaku dalam organisasi.” Dengan tingginya tingkat alpa, dapat diasumsikan bahwa terdapat beberapa pegawai yang masih kurang memiliki kesadaran dalam memenuhi kewajiban kehadiran secara konsisten. Selain itu, menurut (Hasibuan 2022:61) disiplin kerja yang baik akan berdampak pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, tingginya angka ketidakhadiran ini juga dapat berimplikasi pada menurunnya produktivitas kerja pegawai dan potensi terhambatnya pencapaian target kinerja organisasi BKPSDM Kabupaten Ciamis.

Peneliti melihat fenomena yang terjadi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Ciamis mengenai ada rendahnya disiplin kerja, jam kerja di instansi sudah ditetapkan pada pukul 07.30 tetapi berdasarkan hasil observasi masih terdapat sebagian pegawai yang hadir melewati waktu yang telah ditentukan. Kondisi ini menunjukkan adanya permasalahan kedisiplinan terkait ketepatan waktu kehadiran pegawai. Lalu masih terdapat beberapa pegawai yang meninggalkan kantor tanpa keterangan dan tidak sesuai dengan aturan jam kantor yang telah ditentukan.

**Tabel 1.4**  
**Hasil Pra Survei Disiplin Kerja pada BKPSDM Kabupaten Ciamis**

No	Disiplin Kerja	Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Perusahaan memberikan sanksi yang tegas bagi melanggar aturan	8	40	12	60
2	Saya tidak meninggalkan tempat kerja tanpa izin	9	45	11	55
3	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jam kerja yang ditentukan	8	40	12	60
Rata rata		41,67%		58,33%	
Responden = 20 orang					

Sumber : Data Primer diolah 2025

Berdasarkan table 1.4 dari 20 orang responden diperoleh rata rata persentase yang menjawab “YA” sebanyak 41,67% dan yang menjawab “Tidak” sebanyak 58,33%. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih tergolong rendah. Pegawai belum menunjukkan perilaku disiplin kerja secara konsisten baik dalam hal kepatuhan terhadap aturan kerja, ketepatan waktu. Kondisi ini berpotensi menurunkan efektivitas organisasi karena disiplin kerja merupakan faktor yang utama dalam membangun kinerja yang optimal. Menurut Sutrisno (2022:85) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi aturan yang ada pada perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa rendahnya kedisiplinan pegawai pada BKPSDM adanya kesenjangan antara harapan organisasi dengan perilaku aktual pegawai. Masih ada kesenjangan dalam penelitian ini yang berkaitan pada studi empiris sebelumnya seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Nahdiyati (2023) yang dimana meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil

dari pra-survei menunjukkan bahwa menjadi faktor yang penting dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai. Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai. Pada uraian tersebut peneliti mengangkat judul penelitian mengenai **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada BKPSDM di Kabupaten Ciamis.”**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang peneliti, maka permasalahan yang teridentifikasi sebagai berikut :

1. Kinerja Pegawai yang dinilai belum optimal karena tanggung jawabnya yang masih kurang.
2. Banyaknya pegawai yang tidak mampu menyelesaikan tugasnya tepat waktu.
3. Sebagian besar pegawai belum merasakan adanya sanksi tegas dari perusahaan.
4. Disiplin kerja yang dinilai masih belum optimal karena masih ada pegawai yang datang terlambat.

### **1.3 Pembatasan masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah masalah diatas, maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini agar terarah dan mudah dipahami :

1. Penelitian ini hanya difokuskan kepada pegawai yang bekerja pada BKPSDM Ciamis.
2. Variabel bebas (Independen) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja.
3. Variabel terikat (Dependen) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai.
4. Waktu dalam penelitian ini dari bulan Mei – Oktober tahun 2025

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraiakan, rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana Kondisi Disiplin Kerja dan Kinerja pada BKPSDM di Kabupaten Ciamis?
2. Seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BKPSDM di Kabupaten Ciamis?

#### **1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Maksud penelitian ini adalah mengungkap pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang hasilnya dituangkan dalam karya tulis ilmiah berupa skripsi, yang merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan jenjang program sarjana jurusan manajemen pada Universitas Sangga Buana Yayasan Pendidikan Keuangan dan Perbankan Bandung. Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis kondisi Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai pada BKPSDM di Kabupaten Ciamis.
2. Untuk mengetahui, mengukur dan mengukur Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM di Kabupaten Ciamis.

#### **1.6 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan Penelitian yang dilakukan perlu diyakini memiliki nilai guna, baik dalam pengembangan ilmu pengetahuan secara umum maupun dalam upaya menyelesaikan permasalahan yang menjadi fokus kajian. Oleh karena itu, hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang bermanfaat, baik dari sisi teoritis maupun praktis, bagi berbagai pihak yang berkepentingan.

### **1.6.1 Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk memperluas wawasan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Diharapkan, hasil dari penelitian ini dapat dijadikan referensi oleh peneliti, mahasiswa, praktisi, serta pihak lainnya yang memiliki kepentingan di bidang tersebut. Melalui kajian ini, pemahaman mengenai hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai dapat diperdalam, sekaligus memperkuat dan memperbarui teori-teori yang sudah ada. Temuan ini diharapkan menjadi fondasi bagi penelitian selanjutnya yang ingin menggali lebih jauh pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

### **1.6.2 Kegunaan Praktis**

#### **1. Bagi penulis**

Penelitian ini menjadi sarana untuk mengembangkan pemahaman secara langsung mengenai hubungan antara kedisiplinan dan kinerja pegawai dalam lingkungan kerja pemerintahan. Selain itu, pengalaman dalam melakukan penelitian ini memberikan pengetahuan praktis tentang proses riset ilmiah serta melatih kemampuan analisis dan berpikir kritis yang berguna untuk pengembangan akademik dan karir di masa depan.

#### **2. Bagi perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi BKPSDM Ciamis dalam mengevaluasi dan meningkatkan disiplin kerja pegawai. Dengan mengetahui sejauh mana pengaruh disiplin terhadap kinerja, instansi dapat menyusun strategi kebijakan yang lebih tepat dalam membina dan mengawasi pegawai agar tercipta lingkungan kerja yang produktif dan profesional.

## 1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

### 1.7.1 Lokasi

Penelitian dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Ciamis yang beralamat Jl. Sadananya No.27, Maleber, Kec. Ciamis, Kabupaten Ciamis, Jawa Barat 46256.

### 1.7.2 Waktu Penelitian

**Tabel 1.5  
Waktu penelitian**

No	Kegiatan	Bulan Penelitian					
		Mei 2025	Juni 2025	Juli 2025	Agustus 2025	September 2025	Oktober 2025
1.	Pengajuan judul						
2.	Penyusunan Bab I						
3.	Penyusunan Bab II						
4.	Penyusunan Bab III						
5.	Sidang UP						
6.	Pengolahan data						
7.	Penyusunan Bab IV, Bab V						
8.	Sidang Akhir						